New Nouveau
Brunswick

It is time to act!

Towards New Brunswick's Population Growth Strategy

Population Growth Secretariat

Contents

1. Introduction. 3

2. Key demographic facts about New Brunswick. 4

3. Why are these demographic challenges important? 8

4. What does New Brunswick intend to do? 10

5. What will the strategy on population growth address?. 12

6. How can New Brunswickers provide input? 13

1. Introduction

"We cannot sit by and do nothing. Provinces like Alberta are being aggressive in their attempts to convince our young people to leave…we need to give them a reason to stay."

Premier Shawn Graham

Canada's labour market is changing. As in other industrialized countries, the labour force in Canada is aging, due to lower fertility, longer life expectancy, and the aging of the baby boomers. In some provinces, specifically Alberta, and some sectors, skill shortages are already beginning to emerge.

As a result, New Brunswick finds itself at a crossroads in terms of its social and economic future. Globalization of the economy and changes in demographics and technology will be powerful forces in New Brunswick's labour market.

Most studies agree that immigration will be key, especially if the province is to improve the integration of recent immigrants into the labour market; however, it is only part of the solution.

The demographic challenges facing the province include:

- low fertility rates;
- declining birth rate;
- declining and aging population;
- a significant out-migration, particularly of youth, to other provinces; and,
- a small immigrant intake, well below the national share.

These trends present an important challenge to the continued improvement and sustainability of health, education, and other social programs in New Brunswick in the decades to come.

Creation of the Population Growth Secretariat

The Government has recognized these demographic challenges as a key priority, and the *Charter for Change* included a commitment to establish a **Population Growth Secretariat**. The new Secretariat was launched in April of this year to help reverse New Brunswick's population decline.

One of the Secretariat's first tasks is to develop a Population Growth Strategy, which will help New Brunswick reach self-sufficiency by 2026. **Key stakeholders, including all levels of government, other provinces, the business community, non-government organizations, as well as community-based organizations, academia and labour groups are encouraged to provide input regarding the development of the strategy in four specific areas: repatriation, retention, immigration, and settlement.**

It is Time to Act: Towards New Brunswick's Population Growth Strategy

The purpose of this consultation paper is to outline the key demographic challenges facing the province and to identify the importance of the issues facing New Brunswick. It includes some key questions, as well as information on how stakeholders and the public can get involved in the process. Government is committed to this issue, but must have the assistance of all New Brunswickers to find solutions.

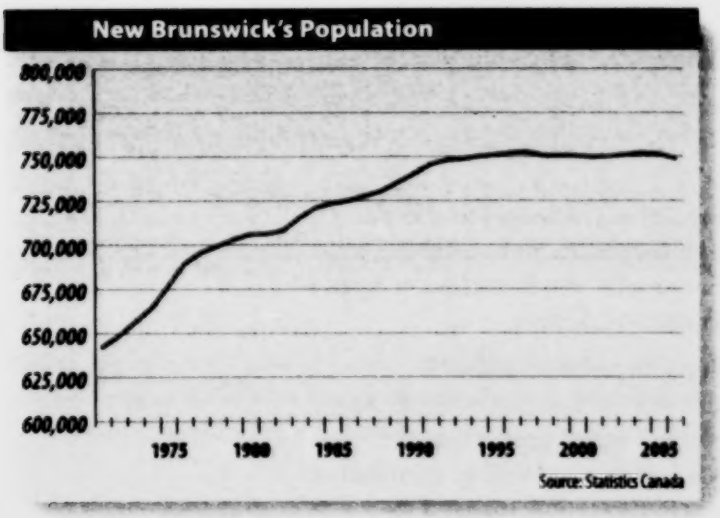
2. Key demographic facts about New Brunswick

The following section identifies the key demographic facts that best demonstrate the province's current human resource challenge, making it imperative for us to take action.

"The average age of New Brunswick's population is going up, the product of smaller families and the flight of young New Brunswickers to other countries or provinces in search of jobs. The average age today is just under 41 years. In 2031, 25 years from now, it will be just over 49 – and almost a third of New Brunswick's residents will be senior citizens."

Fight the Graying of New Brunswick
Telegraph Journal Editorial (October 30, 2006)

Population growth is minimal



New Brunswick's population peaked at 752,543 in 1997. Since then, the level stayed around 750,000 until falling to 749,168 in 2006. The latest result represented a decline of 0.3% from 2005 and was the second year in a row that the level decreased.

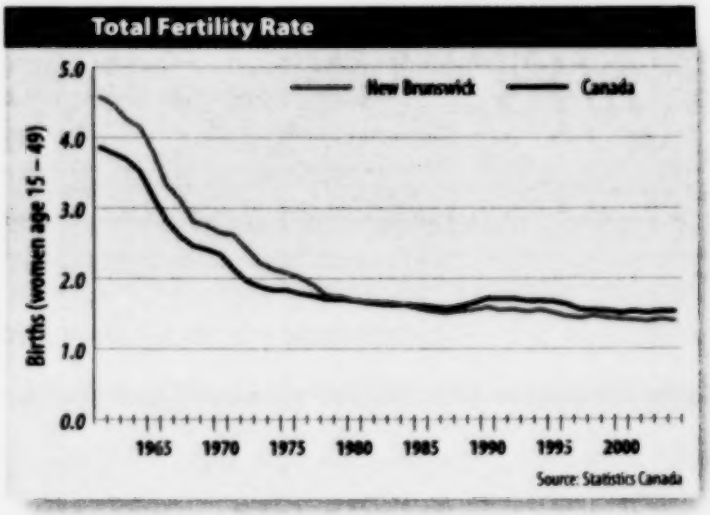
Other provinces that showed declining population in 2006 included Newfoundland and Labrador, Nova Scotia and Saskatchewan. At the same time, the national increase was 1% with Ontario, Alberta and British Columbia reporting growth between 1% and 3%.

Ontario, Alberta and British Columbia were the only provinces to increase their population share of the Canadian total between 1971 and 2006. New Brunswick's share declined from 2.9% in 1971 to 2.3% in 2006.

The fertility rate is one of the lowest in Canada

The total fertility rate is a measure of the average number of children a woman will have in her lifetime. A total fertility rate of 2.1 is needed to offset our current death rate.

The total fertility rate has fallen significantly from the early 1960s in all provinces. In 1961, New Brunswick had the second highest total fertility rate at 4.58; Prince Edward Island was highest at 4.91. Canada's total fertility rate was 3.86 with Quebec, Ontario and British Columbia reporting rates below the national average.



By 2004, New Brunswick's rate of 1.40 fell below the national average of 1.53. Only Newfoundland and Labrador (1.30) and British Columbia (1.39) had lower total fertility rates than New Brunswick.

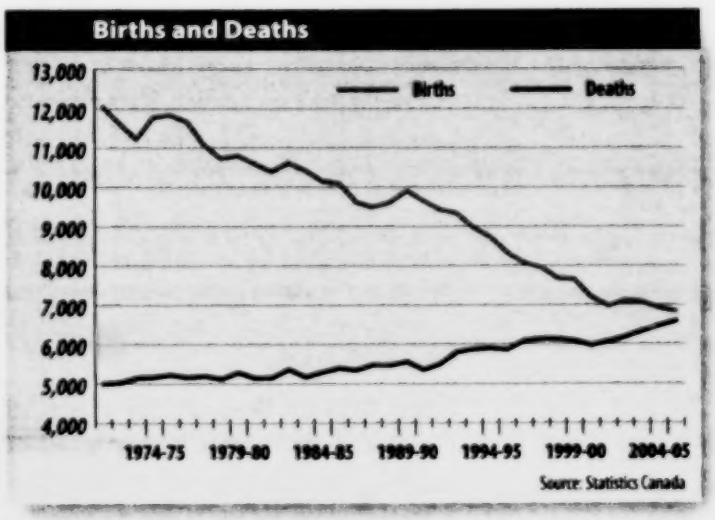
As well, births are impacted by negative net migration of adults in their 20s and 30s.

Natural increase is almost zero

In 2005-06, New Brunswick's natural increase (births minus deaths) was just 252; in 1971-72, it was significantly higher at 7,047.

With falling fertility rates, births in New Brunswick are showing a declining trend going from 12,047 in 1971-72 to 6,837 in 2005-06.

At the same time, people are living longer. Between 1979 and 2003, life expectancy in New Brunswick increased by five years. With more people in the older age groups, the number of deaths increased from 5,000 in 1971-72 to 6,585 in 2005-06.



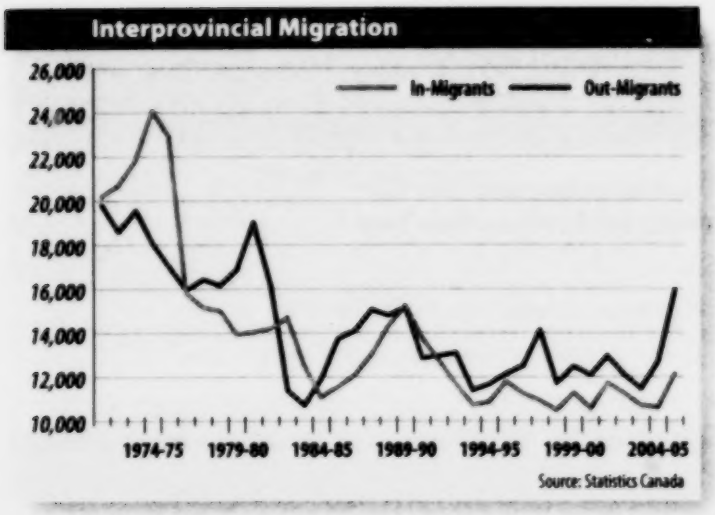
In the past, New Brunswick's natural increase offset the impact of negative net migration. In the future, positive net migration will be needed to increase New Brunswick's population level.

Components of Growth (10-year period)

Year	Population	Natural Increase	Net Migration	Total Growth
1976	689,494			
1986	725,154	54,365	-18,705	35,660
1996	752,312	36,942	-9,784	27,158
2006	749,168	11,439	-14,583	-3,144

Source: Statistics Canada.

Interprovincial migration is showing a net loss



Frequently in the past, more people left New Brunswick to move to other provinces compared to the number of people moving to New Brunswick from other provinces. The levels are influenced by job opportunities, the cost of living and the age of the population; an older population tends to move less than a younger population.

Since 1991-92, the annual level of new in-migrants to New Brunswick has, for the most part, ranged between 10,000 and 12,000 while the level of out-migrants fluctuated between 11,000 and 13,000.

These figures show that, in the last two years, 2000 more people left the province than came here from another province.

Interprovincial migration is strongest among younger adults. Since 1991-92, between 19% and 23% of the out-migrants from New Brunswick were in the age group 25-44 years and between 12% and 15% were 18-24 years. The shares of in-migrants to New Brunswick were slightly lower in these age groups – between 17% and 20% for those aged 25-44 years and between 7% and 11% for 18-24 years.

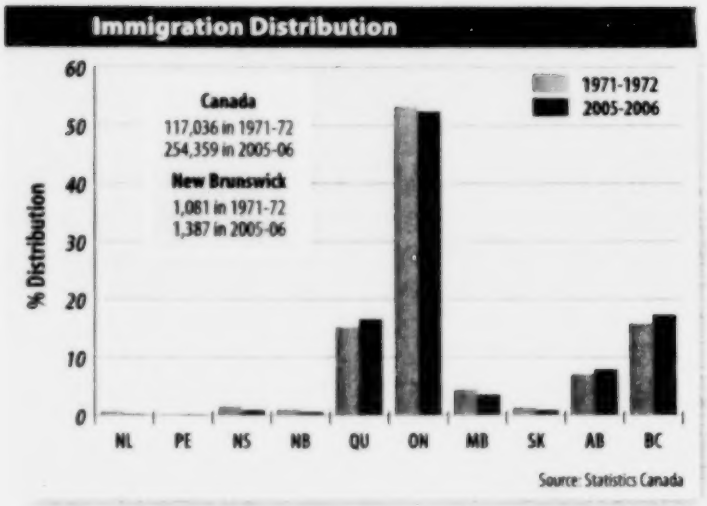
Since 2000-01, the majority of out-migrants left New Brunswick for Alberta, Quebec, and Ontario. Lower levels of out-migrants combined with higher levels of in-migrants will be needed to increase New Brunswick's population to a level that will lead to self-sufficiency.

Immigration is low

Immigration in New Brunswick has decreased since the early 1970s.

The term immigrant refers to a landed immigrant – a person who does not have Canadian citizenship but was granted the right by immigration authorities to live in Canada on a permanent basis.

Ontario, Quebec, British Columbia and Alberta receive the largest share of immigrants annually. This has stayed true even with the substantial increase in the immigration level. Manitoba receives over 3% of the immigrants, close to its share of the total Canadian population.

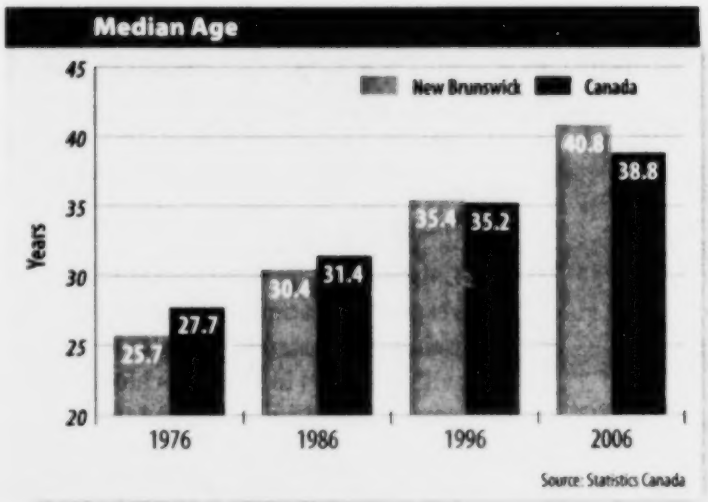


Population is aging

The median age of the population is where 50% of the population is older and 50% is younger.

In 1976, the median age for New Brunswick was 25.7 years, below the national average by two years. With the declining fertility rates, a smaller share of the population was in the younger age groups – for Canada as a whole, as well as New Brunswick.

By 2006, the median age for New Brunswick rose to 40.8 years, an increase of just over 15 years; the national average was two years less at 38.8 years. New Brunswick's results were also influenced by the negative net migration trend.



Youth in New Brunswick represented just over 39% of the population in 1976. Thereafter, their share declined continuously due to the baby boomers moving completely out of the age group 0-19 years and fewer babies being born. By 2006, youth represented just over 22%.

The baby boomers also caused a dramatic increase in the size of the workforce during the 1970s and 1980s. In 1976, the working age population (20-64 years) made up 52% of the population. By 2006, the working age population

reached 64%. Going forward, with the declining fertility rates and negative net migration, there will be fewer young adults moving into the working age population.

With increased life expectancy and lower fertility rates, the share of seniors 65 years and over in New Brunswick increased steadily from 9% in 1976 to 14% in 2006.

3. Why are these demographic challenges important?

"To significantly expand our economic base and achieve self-sufficiency, New Brunswick's population must increase by over 100,000 in the next two decades. That's a net increase of roughly 5,000 people each year. New Brunswick has never experienced sustained population growth of that magnitude."

The New Brunswick Reality Report
Part 1: At the Crossroads
The Self-Sufficiency Task Force

Achieving Self-Sufficiency

There are a number of reasons New Brunswick must address its demographic challenges, including achieving the goals of becoming self-sufficient by 2026 and ensuring that human capital is available to support business development and economic growth.

The ***Self-Sufficiency Task Force*** outlined seven realities that New Brunswick must address in order to become self-sufficient. At the top of the list was the need to increase its population and labour force.

Increasing Labour Force Participation

Labour force participation rates are influenced by individu choices and respond to incentives and barriers. Because of the significant labour shortages being forecasted in New Brunswick, a major shift must take place as employers will face gaps in their workforce and will need to consider such initiatives as re-employing older workers.

An aging labour force presents a key challenge. Will there be enough skilled workers? Will New Brunswickers have quality of life during work and after retirement? Should longer working careers be considered?

Could other actions be taken to increase opportunities for older workers? What can employers do to provide greater flexibility and employment opportunities to meet people's needs?

There are additional issues to be examined. Female participation in the labour force has grown over the last 25 years, but has now peaked. Immigration is increasingly relied upon to meet the demand for skilled workers and support economic growth.

This leads to further questions: What are the appropriate roles and responsibilities of the individual, the community, employers, and government? Do more support programs need to be provided to improve the skills of employed workers?

Identifying Challenges

The major demographic shifts that will follow the retirement of baby boomers will have a significant impact on the labour force and economic prospects for New Brunswick. This impact is also likely to extend to the taxes New Brunswickers will have to pay.

"In my opinion there is no other single issue that has direct ramifications on so many of New Brunswick's challenges than the decline in this province's population size and the consequences of the distortions in the age composition of our demographics."

Dr. Constantine Passaris
UNB Department of Economics

At the same time, the fact that the population is aging means that government will require more social services. How will this change affect government budgets? Is the current fiscal structure in New Brunswick sustainable over the long term? In order to meet the labour shortage challenges, developing a larger, more skilled workforce must be a priority.

Addressing Literacy Challenges

Literacy challenges are significant. A commitment to literacy will benefit New Brunswick's economy. It is vital to self-sufficiency and future competitiveness.

Research shows that improved literacy pays off not only in labour market productivity, but also in better outcomes for children, the pursuit of equity for Aboriginal peoples, better integration of newcomers, lower healthcare costs, safer and more cohesive communities, and greater civic participation. Existing literacy and numeracy programs must continue to produce results. How can people be helped to improve their foundation skills?

Increasing Diversity

Communities that have made strategic investments in retaining their youth and attracting newcomers have been more resilient to change and are better positioned to take advantage of economic development opportunities in the future.

Newcomers bring economic investments and jobs to New Brunswick and help enrich society. Government recognizes that immigrants and other newcomers to the province will play a vital role in sustaining the provincial economy. Cultural diversity and immigration contribute to cultural growth and enrichment in New Brunswick.

Immigrants enhance skill levels, add entrepreneurial talent, enhance knowledge of preferences, culture, and business practices in foreign markets, and contribute to faster economic growth.

4. What does New Brunswick intend to do?

'Our declining population will continue to impact upon our ability to pay for essential services and achieve self-sufficiency. That is why we all must take action now and why we, as a government, have doubled the funding commitment to help address population-related challenges in our province.'

Greg Byrne
Minister responsible for the Population Growth Secretariat

New Brunswick has committed to improving its demographic situation. It has invested strategically by doubling the resources allocated to population growth and developing partnerships that will address this challenge. These plans include:

1. Establishment of the Population Growth Secretariat

In April 2007, the Government of New Brunswick created the Population Growth Secretariat to ensure a co-ordinated approach to this critical public policy issue. This new entity is unique in Canada and will deal with all issues related to population growth including: increasing immigration; improving settlement services to retain newcomers; repatriating former New Brunswickers and attracting other Canadians; and retaining New Brunswickers, particularly youth.

2. Development of a Population Growth Strategy

In 2006, approximately 1,600 new immigrants landed or indicated that New Brunswick was their final destination. Government has set a number of ambitious targets for increasing immigration (5,000 new immigrants annually by the year 2015) and the retention of newcomers (increase current retention rate from 60% to 80% by the year 2015). Other targets will be established for the retention of youth and repatriation of former New Brunswickers.

This consultation paper is the first step in the development of a long-term population growth strategy. Input will be solicited from key stakeholders in developing the strategy.

3. Creation of Partnerships

A key aspect of improving participation will be to ensure that all those who wish to participate have the capacity to do so. This will involve ensuring that the education system provides adequate and relevant training to equip future workers with the skills they require.

Attempts will be made to forge stronger linkages among communities, employers and youth as a means of retaining them in New Brunswick. Through enhanced mentorship and activities, co-op programming, and strategic investments, Government hopes to provide youth and their communities with closer ties so that job opportunities will become more evident.

4. *Examination of Best Practices*

The Population Growth Secretariat has already begun examining best practices across the province and in other jurisdictions. The Secretariat has invited other Atlantic Provinces' immigration and population organizations to share ideas and conduct pilot projects in partnership with New Brunswick to learn from their experiences.

New Brunswick will be promoted as a great place to live, a great place to come home to and a great place for a new beginning. Outreach trips will take place in strategic Canadian and international markets and we will work with employers and communities to attract people to the province.

The Secretariat will examine family-friendly policies in Canada and overseas. "Made in New Brunswick" solutions will be developed to combine elements from programs in other jurisdictions to establish innovative programs to address our needs. Evidence-based programming proven effective in other provinces and countries will be examined.

5. *Engagement of citizens*

Colleagues, governments and New Brunswick communities will be engaged as part of the consultation process. By establishing an advisory board of key stakeholders, the Secretariat will engage partners and share information on common areas of interest. This board will advise on the province's priorities and programming with respect to population growth. Information will be shared with other departments and agencies and ensure a co-ordinated approach to resolving issues within government.

By working with all stakeholders and building partnerships, New Brunswickers are encouraged to be part of the solution to the demographic challenges.

All New Brunswickers must become part of the action plan to solve the existing demographic challenges as it is not the sole responsibility of government. By undertaking the development of a population strategy, Government is determined to engage New Brunswickers in this important public policy issue.

5. What will the strategy on population growth address?

In Europe, Asia and Australia the responses to their situation have been varied. Each nation has focused on particular policy responses to complex issues. Most have chosen to focus on increasing or maintaining a fertility rate near replacement levels while also paying serious attention to labour market issues such as increasing the labour force attachment of women and other under-represented groups, and later retirement ages for workers. Some, most notably Australia, have also looked to immigration to reduce the likelihood of reductions in population size or unmanageable aging trends. The lessons from other industrialized nations include the importance of having a mix of policies in place to ensure a sustainable population base.

Sustainable Population Policy: Charting a Course for Canada
Canadian Policy Research Networks

Roles and Responsibilities

The strategy will identify strategic priorities for addressing New Brunswick's demographic challenges. Individuals, communities, labour and employer groups must understand how they can contribute to the attraction and retention of people to New Brunswick.

The education system, including universities and colleges must be part of the strategic response required to succeed. Non-government organizations, particularly the various multicultural associations and immigrant serving agencies across the province, play a pivotal role in retaining newcomers.

Groups such as the Société des Acadiens et Acadiennes du Nouveau-Brunswick (SAANB) and the New Brunswick Multicultural Council can provide valuable insight as to how we can attract francophone immigrants to our communities. The strategy will seek input and advice from many of these different groups and attempt to identify appropriate roles and responsibilities in order to move forward.

Programs and Initiatives

Other Canadian jurisdictions are experiencing demographic challenges similar to New Brunswick and have taken action by investing strategically and increasing their immigration levels. For example, Manitoba, with a population slightly larger than Nova Scotia, now receives over 10,000 immigrants annually and is targeting further growth to 20,000. Nova Scotia has initiated a provincial co-op program called ***Invest in Youth*** aimed at building linkages between young people, employers and communities as a way to retain their youth.

In March of this year, the Government of Saskatchewan introduced a graduate tax exemption. It is available for graduates of a post-secondary education program with a certificate, diploma or degree or certification to journeypersons within or outside of Saskatchewan who want to start their career there. Quebec's government is offering five-year income tax credits to attract foreign academics in information technology, engineering, health sciences, and finance sectors.

New Brunswick students enrolled for the first time at a university and who are attending provincially funded New Brunswick universities are eligible for a one-time benefit of $2,000. Students must be enrolled in an undergraduate degree-granting program at the University of New Brunswick, St. Thomas University, Mount Allison University, and Université de Moncton (all campuses).

After considering best practices across the province and in other jurisdictions, the strategy will propose a number of different programs and initiatives that will effectively address New Brunswick's demographic and labour force needs.

Awareness

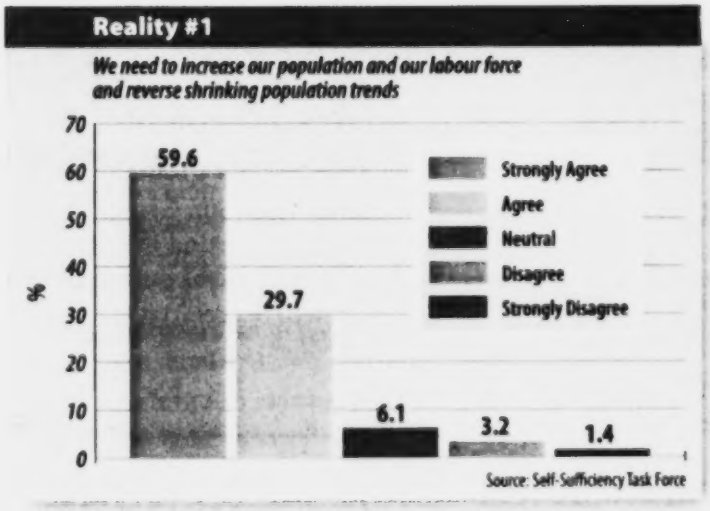
Even though New Brunswick's demographic challenges are front page news, there is still a need to create awareness of this critical issue. How can we work together to make New Brunswick a great place to live, a great place to come home to, and a great place for a new beginning?

Call to Action

The most fundamental requirement of the population strategy is to encourage New Brunswickers to act to maintain a successful economy and a cohesive society.

6. How can New Brunswickers provide input?

New Brunswickers have responded overwhelmingly to the Self-Sufficiency Task Force that *"we need to increase our population and our labour force and reverse shrinking population trends"*. This was **Reality Number 1** for the Task Force, and almost 90% of the 805 respondents agreed or strongly agreed with this objective.



Keeping this in mind, the Population Growth Secretariat wants to engage all stakeholders in helping to develop the strategy for dealing with our demographic challenges.

While there are many questions, perhaps the most fundamental ones are as follows:

1. Given New Brunswick's demographic challenges, where do you believe the emphasis should be placed on reversing our population decline?

2. What role do you think Government should play?
3. What role should employers play?
4. What role should communities play?
5. The Government has set a target of attracting 5,000 new immigrants per year by 2015. What elements will allow New Brunswick to meet this ambitious target?
6. The Government has also set an objective of increasing our retention of newcomers from 60% to 80% by 2015. What would be critical for meeting this objective?
7. What initiatives do you feel might be useful in retaining our youth?
8. What can be done to be successful at repatriating former New Brunswickers?
9. How can New Brunswick attract other Canadians to the province?

The Government of New Brunswick and the Population Growth Secretariat are interested in hearing from you. Your ideas and suggestions will help develop the Population Growth Strategy. **All submissions and input specifically related to retention, repatriation, recruitment, and settlement are going to be considered, and there will be a number of ways to provide input to the exercise.**

These include:

1. **Written briefs and submissions**

   New Brunswickers are encouraged to submit their views regarding the strategy to:

   Population Growth Secretariat
   P.O. Box 6000
   Fredericton, NB
   E3B 5H1

   or by email: **pgs-scd@gnb.ca**

2. **Face to Face Dialogue – Town Hall Meetings**

   The Population Growth Secretariat is conducting a series of town hall meetings around the province. Individuals and organizations are able to present ideas during these sessions. Please refer to the Population Growth Secretariat's website for dates and locations around the province.

3. **Internet**

   The Secretariat is soliciting input on its website. You can provide your feedback by visiting: http://www.gnb.ca/population and accessing the ***Population Strategy*** link.

The deadline date for submissions is Friday, August 3, 2007

New Nouveau
Brunswick

C'est le temps d'agir !

Élaborer la stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick

Secrétariat de la croissance démographique

Table des matières

1. Introduction 3

2. Données démographiques clés sur le Nouveau-Brunswick 4

3. Pourquoi ces défis démographiques sont-ils importants? 8

4. Qu'est-ce que le Nouveau-Brunswick a l'intention de faire? 10

5. De quoi traitera la stratégie démographique? 12

6. Comment les gens du Nouveau-Brunswick peuvent-ils exprimer leur point de vue? 13

1. Introduction

« Nous ne pouvons rester là à ne rien faire. Certaines provinces, notamment l'Alberta, déploient des efforts dynamiques pour convaincre nos jeunes de partir. De notre côté, nous devons leur donner une raison de rester. »

Shawn Graham, premier ministre

Le marché du travail canadien est en pleine évolution. Comme c'est le cas dans d'autres pays industrialisés, la main-d'oeuvre est vieillissante au Canada, en raison d'un taux de fécondité amoindri, d'une espérance de vie accrue et du vieillissement des baby-boomers. Dans certaines provinces, notamment l'Alberta et des secteurs donnés, les pénuries de travailleurs spécialisés commencent à se faire sentir.

En conséquence, le Nouveau-Brunswick se retrouve à la croisée des chemins en ce qui concerne son avenir socioéconomique. La mondialisation de l'économie et les changements démographiques et technologiques seront de puissants leviers pour le marché du travail du Nouveau-Brunswick.

La majorité des études menées s'entendent sur le fait que l'immigration sera un facteur clé, surtout si la province veut améliorer l'intégration au marché du travail des immigrants récents; c'est du moins une partie de la solution.

Voici quelques problèmes démographiques auxquels est confrontée la province :

- Faible taux de fertilité;
- Baisse du taux de naissance;
- Déclin démographique et vieillissement de la population;
- Migration élevée vers d'autres provinces, surtout chez les jeunes;
- Peu de nouveaux arrivants – le nombre est en deçà de la part nationale.

Au Nouveau-Brunswick, pour des dizaines d'années ces tendances représentent un important défi en matière d'amélioration continue et de durabilité des programmes sociaux, y compris l'éducation et les soins de santé.

Création du Secrétariat de la croissance démographique

Le gouvernement a vu dans ces défis démographiques une priorité majeure. C'est pourquoi le *Pacte pour le changement* comportait l'engagement d'établir un **Secrétariat de la croissance démographique**. Ce nouveau secrétariat a vu le jour en avril dernier pour aider le Nouveau-Brunswick à freiner le déclin démographique.

Une des premières tâches du secrétariat est d'élaborer une stratégie de croissance démographique, qui aidera le Nouveau-Brunswick à atteindre l'autosuffisance d'ici à 2026. **Nous invitons les intervenants clés – entre autres les gouvernement, les administrations municipales, d'autres provinces, la communauté des affaires, des organismes non gouvernementaux et communautaires, le milieu universitaire et des groupes de travailleurs – à émettre leur point de vue sur l'élaboration de cette stratégie selon quatre volets précis : rapatriement, rétention, immigration et établissement.**

Un appel à l'action : Élaborer la stratégie démographique du Nouveau-Brunswick

Le présent document de consultation a pour but de décrire les principaux problèmes démographiques auxquels la province est confrontée et de définir l'importance des enjeux. Il présente des questions clés et de l'information sur la façon dont les intervenants et la population en général peuvent participer à cette démarche. Le gouvernement est déterminé à résoudre le problème démographique, mais il compte sur l'aide des Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises pour trouver des solutions.

2. Données démographiques clés sur le Nouveau-Brunswick

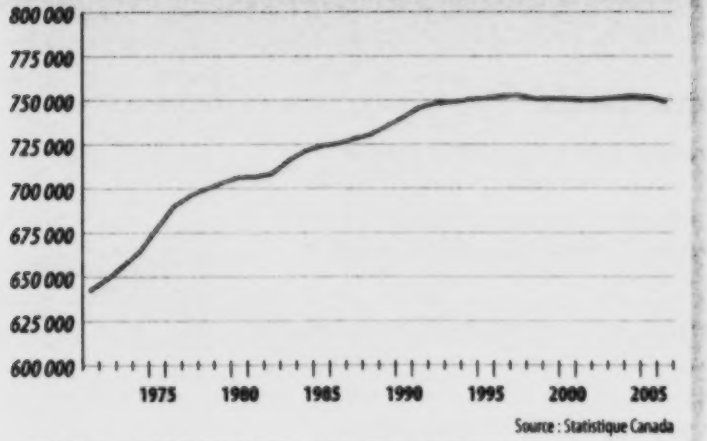
La section suivante décrit les principaux faits démographiques qui jouent un rôle important dans l'actuel défi que doit relever notre province en matière de ressources humaines. On peut en déduire l'urgence d'agir.

« L'âge moyen de la population du Nouveau-Brunswick est à la hausse, une conséquence des familles moins nombreuses et de l'exil des jeunes en quête d'emploi vers d'autres pays ou provinces. Actuellement, l'âge moyen est tout juste en deçà de 41 ans. En 2031, dans 25 ans, il sera à peine au-dessus de 49 ans, et près d'un tiers des résidents du Nouveau-Brunswick seront des aînés. »

Traduction libre de l'éditorial intitulé :
Fight the Graying of New Brunswick
(Freiner le vieillissement au Nouveau-Brunswick)
paru dans le Telegraph Journal (30 octobre 2006)

La croissance démographique est minimale.

Population du Nouveau-Brunswick



Source : Statistique Canada

La population de Nouveau-Brunswick a atteint son maximum en 1997 : 752 543 habitants. Depuis, le niveau s'est maintenu autour de 750 000, jusqu'au moment où il est descendu à 749 168, en 2006. Les données les plus récentes montrent un déclin de 0,3 % depuis 2005, soit la deuxième année consécutive marquée par un déclin.

D'autres provinces ont connu un déclin démographique en 2006, entre autres Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse et la Saskatchewan. Par contre, le taux national d'augmentation se situait à 1 %, alors que l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique affichaient une croissance de 1 % à 3 %.

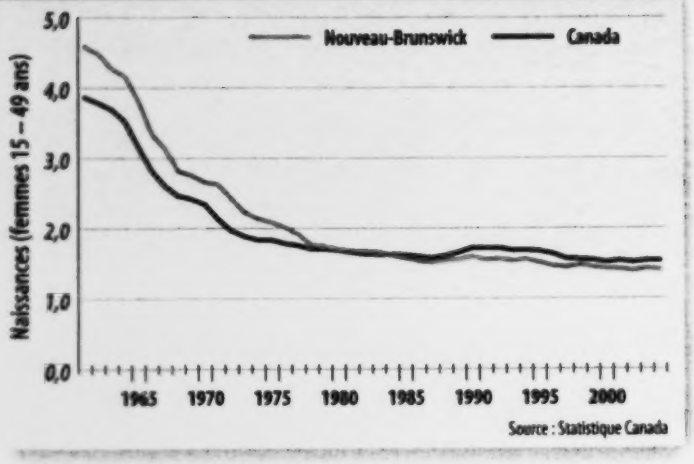
L'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique ont été les seules provinces à accroître leur part démographique par rapport à la part totale du Canada entre 1971 et 2006. Le taux à la baisse du Nouveau-Brunswick est passé de 2,9 % en 1971 à 2,3 % en 2006.

Notre taux de fertilité est un des plus bas au Canada.

L'indice synthétique de fécondité est une mesure indiquant le nombre moyen d'enfants qu'une femme aura dans sa vie. Pour compenser le taux actuel de décès, notre province a besoin d'un indice de 2,1.

L'indice synthétique de fécondité a diminué de façon notable à partir du début des années 1960, et ce dans toutes les provinces. En 1961, celui du Nouveau-Brunswick se situait à 4,58, le deuxième, devancé seulement par l'Île-du-Prince-Édouard (4,91). Celui du Canada était de 3,86, tandis que le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique enregistraient des indices en deçà de la moyenne nationale.

Indice synthétique de fécondité



Source : Statistique Canada

En 2004, l'indice du Nouveau-Brunswick de 1,40, en deçà de la moyenne nationale (1,53). Terre-Neuve-et-Labrador et la Colombie-Britannique étaient les seules provinces à avoir des indices inférieurs au nôtre, respectivement de 1,30 et 1,39.

Mentionnons aussi que la migration nette de jeunes adultes dans la vingtaine et la trentaine exerce une influence négative sur le taux de naissances.

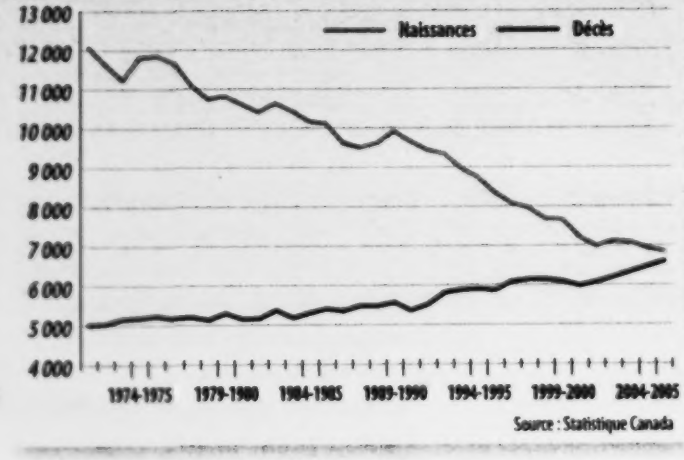
L'accroissement naturel de la population est presque nul.

En 2005-2006, l'accroissement naturel du Nouveau-Brunswick (naissances moins décès) était de seulement 252, alors qu'en 1971-1972, il était beaucoup plus élevé, soit 7047.

En raison de la baisse du taux de fertilité, les naissances au Nouveau-Brunswick affichent une tendance à la baisse, ils sont passés de 12 047 en 1971-1972 à 6837 en 2005-2006.

D'autre part, les gens vivent plus longtemps. De 1979 à 2003, l'espérance de vie au Nouveau-Brunswick a augmenté de cinq ans. Étant donné le plus grand nombre de personnes dans les groupes d'âges plus avancés, le nombre de décès a connu une hausse, passant de 5000 en 1971-1972 à 6585 en 2005-2006.

Naissances et décès au Nouveau-Brunswick



Source : Statistique Canada

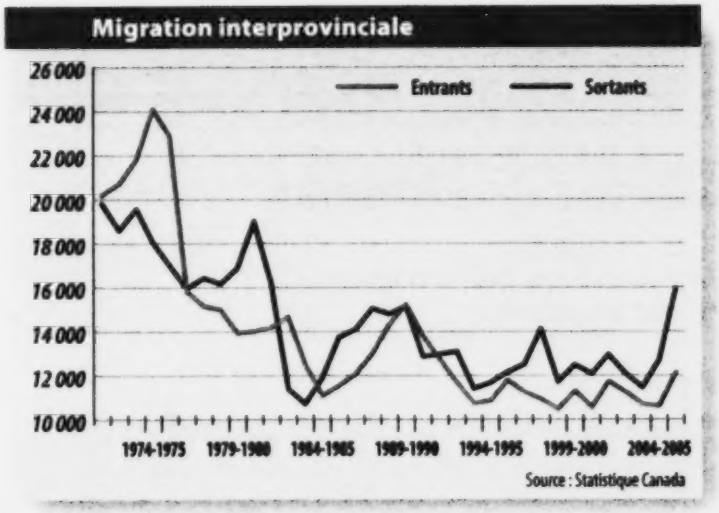
Dans le passé, l'accroissement naturel a compensé l'impact de la migration nette négative au Nouveau-Brunswick. Dans l'avenir, une migration nette positive sera nécessaire pour accroître le niveau démographique de la province.

Composantes de la croissance (sur 10 ans)

Année	Population	Accroissement naturel	Migration nette	Croissance totale
1976	689 494			
1986	725 154	54 365	-18 705	35 660
1996	752 312	36 942	-9 784	27 158
2006	749 168	11 439	-14 583	-3 144

Source : Statistique Canada.

La migration interprovinciale affiche une perte nette.



Dans le passé, le nombre de résidents qui ont quitté le Nouveau-Brunswick pour s'établir dans d'autres provinces a souvent dépassé le nombre de personnes qui ont quitté leur province pour déménager au Nouveau-Brunswick. Les occasions d'emploi, le coût de la vie et l'âge de la population sont des facteurs qui influencent les niveaux, une population plus âgée ayant tendance à déménager moins souvent qu'une population jeune.

À partir de 1991-1992, le taux annuel d'entrants au Nouveau-Brunswick a la plupart du temps oscillé entre 10 000 et 12 000 personnes par rapport au taux de sortants, qui variait de 11 000 à 13 000.

Ces chiffres montrent que, au cours des deux dernières années, le nombre de personnes ayant quitté la province pour une autre a dépassé de 2000 le nombre de personnes ayant quitté une autre province pour s'établir chez nous.

La migration interprovinciale est plus forte chez les jeunes adultes. À partir de 1991-1992, de 19 % à 23 % des sortants du Nouveau-Brunswick appartenaient au groupe d'âges des 25-44 ans, tandis que de 12 % à 15 % appartenaient au groupe des 18-24 ans. Les pourcentages de sortants étaient légèrement moins élevés dans les groupes d'âges suivants : de 17 % à 20 % pour les 25-44 ans et de 7 % à 11 % pour les 18-24 ans.

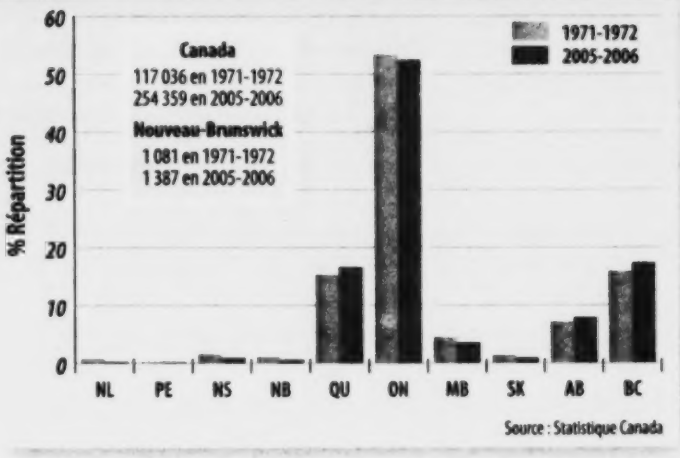
À partir de 2000-2001, la majorité des sortants ont déménagé en Alberta, au Québec et en Ontario. Dans l'avenir, des niveaux de sortants inférieurs et des niveaux d'entrants supérieurs seront nécessaires pour accroître la population de la province jusqu'au niveau démographique qui lui permettra d'atteindre l'autosuffisance.

L'immigration est faible.

L'immigration au Nouveau-Brunswick a diminué depuis le début des années 1970. Le terme « immigrant » fait référence à un résident permanent – une personne qui n'a pas la citoyenneté canadienne, mais à qui les autorités en matière d'immigration ont accordé le droit de vivre au Canada de façon permanente.

L'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta se partagent la plus grande part annuelle d'immigrants. Une situation qui s'est maintenue malgré l'augmentation importante de notre niveau d'immigration. Quant au Manitoba, il accueille plus de 3 % des immigrants, pratiquement la part qu'il contribue à la population canadienne totale.

Répartition des immigrants



Source : Statistique Canada

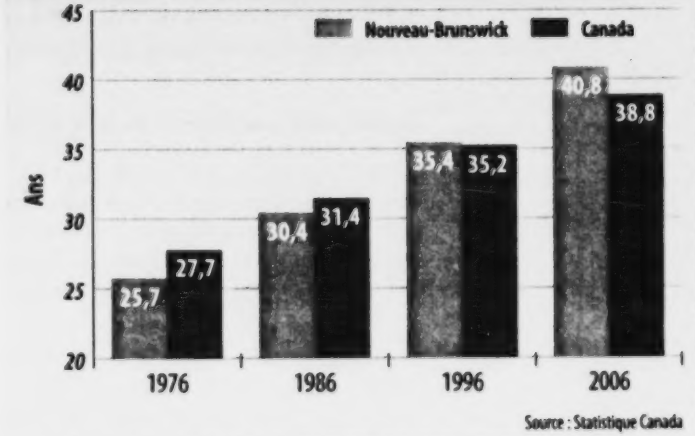
Notre population vieillit.

L'âge médian de la population se définit selon l'âge où 50 % de la population est plus âgée que cet âge et 50 %, plus jeune.

En 1976, l'âge moyen au Nouveau-Brunswick était 25,7 ans, soit deux ans de moins que la moyenne nationale. Étant donné la baisse du taux de fertilité, un plus petit pourcentage de la population se situait dans les groupes d'âges plus jeunes – la même tendance était observée au Canada et au Nouveau-Brunswick.

En 2006, l'âge médian au Nouveau-Brunswick a grimpé à 40,8 ans, une hausse d'un peu plus de quinze ans; la moyenne nationale était alors à 38,8 ans, soit deux ans de moins. Nos résultats ont aussi été influencés par la tendance négative de la migration nette.

Âge médian



Source : Statistique Canada

En 1976 au Nouveau-Brunswick, les jeunes représentaient à peine un peu plus de 39 % de la population. Leur pourcentage a donc diminué de façon stable parce que les baby-boomers ont complètement quitté le groupe d'âges des 0-19 ans et que le nombre de naissances a diminué. En 2006, les jeunes y représentaient un peu plus de 22 %.

Durant les années 1970 et 1980, les baby-boomers ont par ailleurs considérablement gonflé la main-d'oeuvre. En 1976, 52 % de la population était en âge de travailler (20-64 ans); 64 % en 2006. Si la tendance se maintient et si on y

ajoute le taux de fertilité à la baisse et la migration nette négative, la population en âge de travailler comptera un nombre amoindri de jeunes adultes.

Si l'on tient compte de l'espérance de vie, qui a augmenté, et du taux de fertilité, qui a baissé, le pourcentage d'aînés de 65 ans et plus au Nouveau-Brunswick a grimpé de façon stable, passant de 9 % en 1976 à 14 % en 2006.

3. Pourquoi ces défis démographiques sont-ils importants?

« Pour accroître de façon significative sa base économique et atteindre l'autosuffisance, le Nouveau-Brunswick doit augmenter sa population de plus de 100 000 personnes d'ici aux 20 prochaines années. Il s'agit d'une augmentation nette d'environ 5000 personnes par année. Le Nouveau-Brunswick n'a jamais connu une croissance démographique soutenue de cette ampleur. »

Rapport sur la réalité du Nouveau-Brunswick
Vol. 1 : À la croisée des chemins
Groupe de travail sur l'autosuffisance

Atteindre l'autosuffisance

Le Nouveau-Brunswick se doit de se pencher sur ses problèmes démographiques pour différentes raisons; notamment pour atteindre ses objectifs d'autosuffisance d'ici à 2026 et pour s'assurer que du capital humain sera disponible pour appuyer le développement d'entreprises et stimuler la croissance économique. Le capital humain, ce sont en fait les aptitudes et les études qu'une personne met à profit dans son emploi.

Le **Groupe de travail sur l'autosuffisance** a décrit sept réalités sur lesquelles le Nouveau-Brunswick doit se pencher pour assurer l'autosuffisance. En haut de la liste figurait la nécessité d'accroître sa population et sa main-d'oeuvre.

Accroître la participation de la main-d'oeuvre

Le taux de participation de la main-d'oeuvre est influencé par des choix individuels et fait écho à des incitatifs et des obstacles. Étant donné l'importante pénurie de travailleurs qui devrait frapper le Nouveau-Brunswick, un changement majeur doit s'opérer tandis que les employeurs se retrouveront devant des problèmes de main-d'oeuvre et devront considérer des initiatives comme la réembauche d'anciens travailleurs.

Le vieillissement de la main-d'oeuvre constitue un défi majeur. Y aura-t-il assez de travailleurs spécialisés dans l'avenir? Les Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises auront-ils une qualité de vie au travail et à leur retraite? Devrait-on considérer de prolonger la vie professionnelle?

Pourrait-on faire appel à d'autres mesures pour accroître les possibilités s'adressant aux travailleurs plus âgés? Que peuvent faire les employeurs pour offrir une meilleure flexibilité et des occasions d'emplois qui répondent mieux aux besoins des citoyens?

D'autres problèmes méritent notre attention. Le nombre de femmes dans la population active a augmenté depuis 25 ans, mais n'a connu aucune pointe. On mise de plus en plus sur l'immigration pour répondre à la demande de travailleurs spécialisés et stimuler la croissance économique.

Voilà qui soulève d'autres questions : quels sont les rôles et responsabilités appropriés des citoyens, de la communauté, des employeurs et du gouvernement? Faut-il offrir plus de programmes d'appui pour améliorer les compétences des travailleurs actifs?

Cerner les défis

Les principaux changements démographiques provoqués par la retraite des baby-boomers auront un impact significatif sur la main-d'oeuvre et les perspectives économiques du Nouveau-Brunswick. Cet impact est aussi susceptible d'augmenter l'impôt des contribuables néo-brunswickois.

« À mon avis, aucun enjeu autre que le déclin de la population et les conséquences de l'altération des caractéristiques sociodémographiques basées sur l'âge n'a autant de ramifications directes sur autant de défis pour le Nouveau-Brunswick. »

Constantine Passaris, Ph.D.
Département d'économie, UNB

En revanche, le vieillissement de la population augmentera les besoins du gouvernement en matière de services sociaux. Quelles conséquences aura ce changement sur les budgets du gouvernement? La structure fiscale actuelle de la province est-elle durable? Pour régler les problèmes de pénurie de main-d'oeuvre, il est prioritaire de former des travailleurs plus spécialisés.

Réagir à la problématique d'alphabétisation

Les problèmes d'alphabétisation sont préoccupants. Le fait de s'engager à améliorer la situation sera bénéfique pour l'économie du Nouveau-Brunswick; en fait, c'est primordial à son autosuffisance et son éventuelle compétitivité.

La recherche révèle que l'alphabétisation améliorée est payante, pas seulement sur le plan de la productivité du marché du travail, mais aussi pour l'amélioration des résultats chez les enfants, du respect de l'équité chez les autochtones, d'une meilleure intégration des nouveaux arrivants, des coûts de santé plus bas, des communautés plus sécuritaires et mieux soudées et une plus grande participation communautaire. Les programmes actuels d'enseignement de l'écriture et du calcul doivent continuer à produire des résultats. Comment peut-on aider les gens à améliorer leurs compétences fondamentales?

Accroître la diversité

Les communautés qui ont fait des investissements stratégiques pour retenir leurs jeunes et attirer de nouveaux citoyens se sont mieux adaptées au changement et sont mieux placées pour tirer profit des possibilités d'un développement à venir.

Les nouveaux arrivants sont source d'investissements économiques et d'emplois pour le Nouveau-Brunswick et aident la société à s'enrichir. Le gouvernement reconnaît que les immigrants et autres nouveaux arrivants dans la province joueront un rôle crucial pour ce qui est de stimuler l'économie provinciale.

La diversité culturelle et l'immigration contribuent au rehaussement et à l'enrichissement de la culture au Nouveau-Brunswick.

Les immigrants améliorent les niveaux de compétence, stimulent l'esprit d'entrepreneuriat, enrichissent les connaissances sur les préférences, la culture et les pratiques commerciales dans les marchés étrangers, en plus de stimuler la croissance économique.

4. Qu'est-ce que le Nouveau-Brunswick a l'intention de faire?

« Notre déclin démographique continuera à avoir un impact sur notre capacité à payer pour des services essentiels et à atteindre l'autosuffisance. C'est pourquoi nous devons agir ensemble maintenant et c'est aussi pourquoi le gouvernement a doublé l'aide financière pour régler les problèmes démographiques de notre province. »

Greg Byrne,
ministre responsable du Secrétariat de la croissance démographique

Le Nouveau-Brunswick s'est engagé à améliorer sa situation démographique. Il a fait des investissements stratégiques en doublant les ressources allouées à la croissance démographique et à la création de partenariats pour aborder ce problème. Les plans en question portent entre autre sur ce qui suit :

1. Établissement d'un Secrétariat de la croissance démographique

En avril 2007, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a mis sur pied le Secrétariat de la croissance démographique pour garantir une approche coordonnée à cet enjeu crucial de politique publique. Cette nouvelle entité, unique au Canada, s'occupera de toutes les questions liées à la croissance démographique. Elle sera notamment chargée d'accroître l'immigration, d'améliorer les services d'établissement pour retenir les nouveaux arrivants, de rapatrier des Néo-Brunswickois partis vivre ailleurs et d'attirer des gens d'ailleurs, surtout des jeunes, d'examiner des questions axées sur la famille pour encourager les naissances.

2. Élaboration d'une stratégie de croissance démographique

En 2006, quelque 1 600 nouveaux immigrants ont été admis ou ont mentionné que le Nouveau-Brunswick était leur destination finale. Le gouvernement a établi des objectifs ambitieux pour accroître l'immigration (5 000 nouveaux immigrants par année d'ici à 2015) et retenir les nouveaux arrivants (faire passer les taux actuel de rétention de 60 % à 80 % d'ici à 2015). D'autres objectifs seront établis pour retenir les jeunes et rapatrier des Néo-Brunswickois partis vivre ailleurs.

Le présent document de consultation est la première étape de l'élaboration d'une stratégie de croissance démographique à long terme. À cet effet, nous solliciterons la rétroaction des intervenants clés.

3. Création de partenariats

Un volet clé de l'amélioration de la participation sera de s'assurer que tous ceux qui veulent participer pourront le faire. Pour cela, il faudra faire en sorte que le système d'éducation offre de la formation adéquate et pertinente pour doter les futurs travailleurs des compétences dont ils auront besoin.

Des efforts seront déployés pour tisser des liens plus étroits entre les communautés, les employeurs et les jeunes en vue de les retenir au Nouveau-Brunswick. Grâce à un contexte amélioré de mentorat et d'activités, aux programmes coopératifs et aux investissements stratégiques, le gouvernement espère resserrer les liens entre les jeunes et leurs communautés afin de favoriser les occasions d'emploi.

4. Examen des meilleures pratiques

Le Secrétariat de la croissance démographique a déjà amorcé l'examen des meilleures pratiques au Nouveau-Brunswick et dans d'autres provinces et pays. Il a invité les organismes responsables de l'immigration et de la croissance démographique d'autres provinces atlantiques à partager leurs idées et à participer à des projets pilotes en partenariat avec le Nouveau-Brunswick pour tirer profit de leurs expériences.

Nous ferons la promotion du Nouveau-Brunswick comme un endroit exceptionnel où vivre, un endroit où revenir pour s'établir, un endroit sans pareil pour se bâtir une vie. Des visites de sensibilisation auront lieu dans des marchés stratégiques canadiens et internationaux, et nous travaillerons avec les employeurs et les communautés pour attirer des gens dans la province.

Le secrétariat examinera des mesures favorables à la famille mises en oeuvre au Canada et à l'étranger. Des solutions « maison » seront élaborées pour combiner des éléments associés à des programmes en vigueur dans d'autres provinces et pays en vue d'établir des programmes innovateurs pour répondre à nos besoins. Nous examinerons par ailleurs des programmes ayant donné de bons résultats dans d'autres provinces et pays.

5. Participation des citoyens

Des collègues, des gouvernements et des communautés néo-brunswickoises seront invitées à participer au processus de consultation. En mettant sur pied un comité consultatif d'intervenants clés, le secrétariat fera participer ses partenaires et partagera de l'information sur des sujets d'intérêt commun. Les membres de ce comité agiront à titre de conseillers sur les priorités et programmes provinciaux en matière de croissance démographique. Nous partagerons de l'information avec d'autres ministères et agences de façon à ce que le gouvernement utilise une approche concertée en matière de résolution de problèmes.

En travaillant avec l'ensemble des intervenants et en créant des partenariats, nous encouragerons les gens du Nouveau-Brunswick à faire partie de la solution aux problèmes démographiques.

Les Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises doivent devenir partie intégrante du plan d'action visant à résoudre les problèmes démographiques actuels, c'est une responsabilité qui n'incombe pas uniquement au gouvernement. Par sa volonté de définir la stratégie démographique, le gouvernement est déterminé à faire participer les citoyens et citoyennes de la province à cet important enjeu de politique publique.

5. De quoi traitera la stratégie démographique?

Des pays européens et asiatiques et l'Australie ont choisi de réagir à leur propre situation de façons différentes. Chaque pays s'est concentré sur des politiques d'intervention particulières à leurs enjeux complexes. La majorité d'entre eux a choisi de se consentrer sur l'accroissement ou le maintien d'un taux de fertilité tournant autour des niveaux de remplacement, tout en portant une attention soutenue aux enjeux du marché du travail, notamment l'accroissement de la présence des femmes et d'autres groupes sous-représentés dans la population active et l'avancement de l'âge de la retraite chez les travailleurs. Certains pays, surtout l'Australie, se sont également tournés vers l'immigration pour freiner les réductions démographiques probables ou les tendances intraitables en matière de vieillissement. Entre autres leçons apprises des autres pays industrialisés, l'importance de mettre en place une combinaison de politiques pour garantir une base démographique durable.

Sustainable Population Policy: Charting a Course for Canada
Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques

Rôles et responsabilités

La stratégie établira les priorités stratégiques permettant de régler les problèmes démographiques de la province. Les gens, les communautés, les travailleurs et les groupes d'employeurs doivent comprendre comment ils peuvent contribuer à l'attraction et à la rétention des gens au Nouveau-Brunswick.

Le système d'éducation, y compris les universités et les collèges, doivent faire partie intégrante de l'intervention stratégique nécessaire pour réussir. Les organismes non gouvernementaux, notamment les diverses associations multiculturelles et les organismes de services aux immigrants de la province, jouent un rôle clé dans la rétention des nouveaux arrivants.

Des groupes comme la Société des Acadiens et Acadiennes du Nouveau-Brunswick (SAANB) et le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick peuvent fournir des perspectives intéressantes sur la façon d'attirer des immigrants francophones dans nos communautés. Pour définir la stratégie, nous chercherons à obtenir de la rétroaction et des conseils auprès des nombreux groupes diversifiés et tenterons d'établir les rôles et responsabilités en vue de faire bouger les choses.

Programmes et initiatives

D'autres provinces canadiennes sont aux prises avec des défis démographiques similaires à ceux du Nouveau-Brunswick; elles ont décidé d'agir par l'entremise d'investissements stratégiques et de l'accroissement des niveaux d'immigration. Par exemple, le Manitoba, dont la population dépasse légèrement celle de la Nouvelle-Écosse, accueille désormais plus de 10 000 immigrants par année, un nombre qu'il veut faire passer à 20 000. La Nouvelle-Écosse a pour sa part lancé un programme coopératif, « **Invest in Youth** », qui vise à bâtir des liens entre les jeunes, les employeurs et les communautés, une façon de retenir leurs jeunes.

En mars 2007, le gouvernement de la Saskatchewan a mis en vigueur une exemption fiscale à l'intention des diplômés. Elle est offerte aux diplômés d'un programme d'études postsecondaires détenant un certificat ou un diplôme ou, dans le cas des ouvriers spécialisés, une attestation, qui vivent en Saskatchewan ou ailleurs et qui veulent démarrer leur carrière là-bas. Quant au gouvernement du Québec, il offre des crédits d'impôt sur le revenu sur cinq ans pour attirer les

universitaires étrangers dans les domaines des technologies de l'information, du génie, des sciences de la santé et de la finance.

Les étudiants et étudiantes du Nouveau-Brunswick inscrits pour la première fois à une université financée par la province sont admissibles à un avantage unique de 2000 $. Ils doivent être inscrits à un programme menant à un diplôme de premier cycle de l'université du Nouveau-Brunswick, St. Thomas, Mount Allison ou de Moncton (tous les campus).

Après l'étude des meilleures pratiques dans la province et dans d'autres provinces et pays, la stratégie proposera un certain nombre de programmes et d'initiatives susceptibles de répondre efficacement à nos besoins démographiques et de main-d'oeuvre.

Sensibilisation

Même si les problèmes démographiques du Nouveau-Brunswick font les manchettes, il faut poursuivre les efforts de sensibilisation à cet enjeu critique. Comment pouvons-nous travailler ensemble pour faire de notre province un endroit fantastique où s'établir et se bâtir une nouvelle vie?

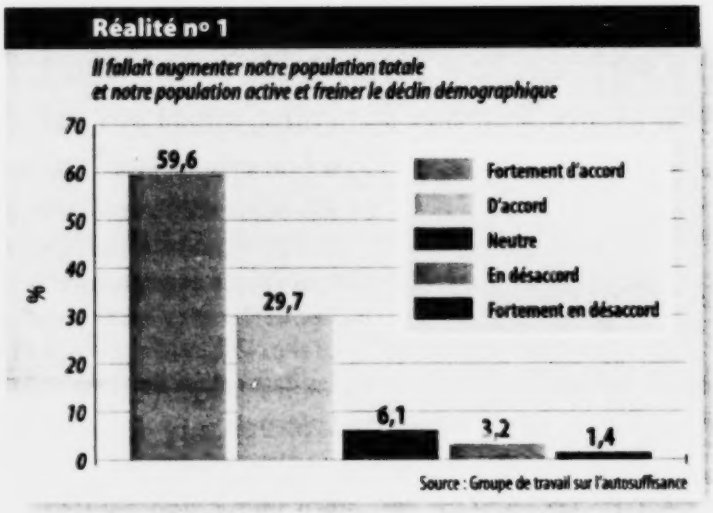
Appel à l'action

Il est impératif pour la stratégie démographique d'encourager les Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises à agir pour maintenir une économie prospère et une société soudée.

6. Comment les gens du Nouveau-Brunswick peuvent-ils exprimer leur point de vue?

Dans une forte proportion, les Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises ont répondu au Groupe de travail sur l'autosuffisance qu'« **il fallait augmenter notre population totale et notre population active et freiner le déclin démographique** ». C'était la **réalité no 1** du groupe de travail, et 805 répondants – autour de 90 % – étaient d'accord ou fortement d'accord avec cet objectif.

Compte tenu de l'ensemble de ces considérations, le Secrétariat de la croissance démographique veut faire participer tous les intervenants à la définition de la stratégie visant à régler notre problème démographique.



Bien que de nombreuses questions se posent, les plus fondamentales sont probablement les suivantes :

1. Compte tenu des problèmes démographiques du Nouveau-Brunswick, sur quel ou quels aspects devrait-on mettre l'importance pour freiner le déclin?
2. Selon vous, quel est le rôle du gouvernement?
3. Celui des employeurs?
4. Celui des communautés?
5. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'est donné l'objectif d'attirer 5 000 nouveaux immigrants d'ici à 2015. Quels éléments lui permettront de l'atteindre?
6. Le gouvernement s'est aussi donné l'objectif de faire passer notre taux de rétention des nouveaux arrivants de 60 % à 80 % d'ici à 2015. Quels sont les éléments critiques qui lui permettront de l'atteindre?
7. Selon vous, quelles initiatives seraient efficaces en matière de rétention des jeunes?
8. Que peut-on faire pour réussir à rapatrier des Néo-Brunswickois partis vivre ailleurs?
9. Comment le Nouveau-Brunswick peut-il attirer d'autres Canadiens dans la province?

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick et le Secrétariat de la croissance démographique veulent connaître votre opinion. Vos idées et vos suggestions nous aideront à élaborer la stratégie de croissance démographique. **Les commentaires et observations sur la rétention, le rapatriement, le recrutement et l'établissement seront tous considérés; divers moyens sont à votre disposition pour que vous puissiez faire vos commentaires et suggestions.**

1. **Mémoires et commentaires par écrit**

   Nous encourageons la population à présenter ses suggestions sur la stratégie. Voici les coordonnées :

   Secrétariat de la croissance démographique
   C.P. 6000
   Fredericton NB E3B 5H1

   ou par courriel : **pgs-scd@gnb.ca**

2. **Dialogue en personne – réunions publiques**

   Le Secrétariat de la croissance démographique propose une série de rencontres dans divers communautés de la province. Ces réunions permettent aux citoyens et organismes de présenter leurs idées. Consulter le site Web du Secrétariat de la croissance démographique pour connaître les dates et les lieux de rencontre.

3. **Internet**

   Le secrétariat accepte la rétroaction par l'entremise de son site Web. Vous pouvez faire vos commentaires à : http://www.gnb.ca/démographique. Voici le lien pour accéder à la ***stratégie démographique***.

La date limite pour faire des commentaires est le vendredi, le 3 août 2007